

УТВЕРЖДАЮ

Директор

ГПОУ ЯО «Ярославское
музыкальное училище (колледж)
им. Л.В. Собинова»

_____ С.В. Шубина

«25» января 20 23 г.

Положение

об оплате труда работников государственного профессионального образовательного учреждения Ярославской области «Ярославское музыкальное училище (колледж) имени Л.В. Собинова»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании сотрудников (далее - Положение) разработано в соответствии с законодательством РФ и постановлением Правительства Ярославской области от 09.07.2008 № 339-п. Настоящее Положение определяет механизм формирования системы оплаты труда и материального стимулирования работников музыкального училища им. Л.В. Собинова, функционально подчиненного департаменту культуры Ярославской области и предусматривает:

- расширение спектра дополнительных услуг, повышение их качества и обеспечение результативности работы;
- зависимость величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;
- использование различных видов поощрительных выплат за высокие результаты труда.

1.2. Правовым основанием разработки Положения являются Трудовой кодекс Российской Федерации, федеральные законы от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда", от 22 августа 2004 г. N 122-ФЗ "О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов "О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации" и "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"

Федерации", приказы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", от 14 марта 2008 г. N 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии", Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно утверждаемые решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р.

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех лиц. Ведущих в училище трудовую деятельность на основании трудовых договоров как по основному месту работы (основная работа, предусмотренная должностными обязанностями), так и работающих по внешнему и внутреннему совместительству (другая регулярная работа, выполняемая в свободное от основной работы время).

1.4. Заработная плата сотрудников училища включает: должностные оклады (тарифные ставки) по занимаемой должности (профессии), выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

1.5. Все выплаты, предусмотренные Положением, обеспечиваются за счёт средств, выделяемых на оплату труда работников училища по результатам их деятельности.

1.6. Объём средств на оплату труда работников формируется на финансовый год исходя из объёма ассигнований областного бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Средства на оплату труда, формируемые за счёт ассигнований областного бюджета, направляемые на выплаты компенсационного и стимулирующего характера должны составлять не менее 25 процентов в составе средств на оплату труда, формируемых за счёт ассигнований областного бюджета.

1.7. Молодыми специалистами сферы культуры признаются работники учреждений культуры и искусства, учреждений образования сферы культуры и прочих учреждений сферы культуры в возрасте до 35 лет включительно, впервые поступающие на работу или имеющие стаж работы по специальности менее 5 лет, заключившие трудовой договор с учреждением в соответствии с полученной специальностью и квалификацией, в течение 5 лет после окончания учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования.

1.8. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений сферы культуры (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей,

главного бухгалтера), формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей государственных учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается государственным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 8.

2. Установление размеров должностных окладов руководителей, специалистов и служащих и тарифных ставок рабочим

2.1. Размер должностного оклада работника определяется в соответствии с системой оплаты труда в училище, устанавливаемой с учетом результатов аттестации руководителей, специалистов, служащих и перетарификации рабочих, согласно схемам должностных окладов, приведенным в таблицах 1-5 приложения 1 к Положению.

2.2. При установлении должностных окладов руководителей и педагогического персонала учреждений образования сферы культуры учитывается квалификационная категория при работе указанных лиц по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Должностные оклады устанавливаются с учетом квалификационной категории, действующей в течение 5 лет со дня издания приказа департамента культуры Ярославской области, либо учреждения о присвоении квалификационной категории.

2.3. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

2.4. Месячные тарифные ставки высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах в государственных учреждениях культуры и искусства, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, приведены в таблице 4 схем окладов работников образовательных учреждений.

2.5. Наименование должностей, а также внутривидовое категорирование по руководителям, специалистам и служащим производится

в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих (межотраслевые должности), утвержденным постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. N 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих", и с учетом квалификационных характеристик должностей работников образования, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", квалификационных характеристик должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 г. N 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии".

2.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителей учреждений, а также заместителей руководителей отделов устанавливаются на 10-20 процентов ниже оклада, предусмотренного по должности соответствующего руководителя (начальника).

2.7. При определении должностных обязанностей и требований к знаниям используются квалификационные характеристики должностей работников образования, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 г. N 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры искусства и кинематографии".

2.8. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностных окладов по 2 и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из должностного оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально должностные оклады повышаются на размеры их повышения в процентах, а затем – на размеры повышений в абсолютных величинах.

2.9. В случае если установленные оклады (ставки) работников учреждений ниже размеров базовых окладов (ставок) по профессиональным

квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденных Правительством Российской Федерации, оклады для этих работников, должны быть повышены минимум до размеров базовых окладов, утвержденных для ПКГ, к которой отнесена их профессия или занимаемая должность.

В тех случаях когда заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с данным Положением, меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации выплачивается соответствующая разница в заработной плате.

Размер оплаты труда работников музыкального училища, устанавливаемый локальным нормативным актом учреждения, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, определенного федеральным законодательством.

В размер минимальной заработной платы не включаются выплаты за совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также премии к юбилейным и праздничным датам.

2.10. Руководитель музыкального училища может, в порядке исключения, устанавливать по рекомендации аттестационных комиссий должностные оклады работникам, не имеющим специальной подготовки или необходимого стажа работы, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности в тех же размерах, как и у работников, имеющих специальную подготовку и стаж работы.

2.11. Педагогическим работникам государственных учреждений образования сферы культуры должностные оклады увеличиваются на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года в сумме 100 рублей.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (тарифным ставкам), если иное не установлено законодательными актами и включают в себя:

- выплаты за осуществление функции классного руководителя – в размере 15 процентов должностного оклада;

- выплаты за заведование предметно-цикловыми комиссиями и заведование кабинетом в зависимости от количественного состава студентов этих комиссий и кабинетов 5% - 35%

- выплаты за проверку тетрадей преподавателям теоретических и общеобразовательных дисциплин с учетом количества часов до 15%

Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются локальным нормативным актом и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.2. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативными актами Ярославской области, устанавливаются в следующих размерах:

- работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - до 12 процентов должностного оклада (тарифной ставки);

- за работу в ночное время - в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время;

- водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день – 25 процентов (за фактически отработанное время в качестве водителя).

3.3. Перечень и размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, и порядок их установления определяются музыкальным училищем в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором (соглашением).

3.4. Во всех случаях, когда в соответствии с указанным разделом Положения и действующим законодательством доплаты к должностным окладам (тарифным ставкам) работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется из должностного оклада (с учётом повышения по другим основаниям) и без учёта других надбавок и доплат.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу и включающие в себя:

- административную надбавку;
- выплаты за интенсивность и качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты, за выполнение дополнительной работы:
- надбавка за расширение зоны обслуживания.

Размеры и условия выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.2. Выплата ежемесячных надбавок за выслугу лет работникам культуры, искусства, кино и образовательных учреждений культуры производится дифференцированно, в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой надбавки в процентах к должностным окладам (тарифным ставкам):

- от 5 лет до 10 лет - 5 процентов;

- | | |
|-----------------------|-----------------|
| - от 10 лет до 15 лет | - 10 процентов; |
| - от 15 лет до 20 лет | - 15 процентов; |
| - свыше 20 лет | - 20 процентов; |

Порядок исчисления общего стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, а также порядок начисления и выплаты данной надбавки приведен в приложении 2 к Положению.

4.3. Руководителям и специалистам государственных учреждений сферы культуры производятся надбавки:

- за ученую степень доктора наук в размере 4 тысяч рублей - с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации (далее - ВАК России) о выдаче диплома;

- за ученую степень кандидата наук в размере 3 тысяч 200 рублей - с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома;

- за почетное звание «Заслуженный» - 20 процентов, установленного должностного оклада по основной должности.

Надбавки установленные настоящим пунктом начисляются только тем работникам, которые имеют ученую степень и (или) почетное звание по профилю соответствующему занимаемой должности.

4.4. В целях материального стимулирования, поддержки и закрепления кадров размер должностного оклада молодых специалистов сферы культуры увеличивается на 30 процентов, размер должностного оклада молодых специалистов сферы культуры, окончивших учреждение среднего профессионального или высшего профессионального образования с отличием – на 40 процентов.

4.5. Руководителям государственных учреждений сферы культуры в соответствии с положением о стимулирующих выплатах, утвержденным приказом департамента культуры Ярославской области, устанавливаются стимулирующие выплаты в виде единовременной премии за выполнение важных и особо важных заданий, премиального вознаграждения, выплачиваемого на основании и в размере, установленных в соответствии с условиями трудового договора, ежемесячной персональной надбавки, размер которой определяется по результатам деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки деятельности и целевыми показателями эффективности работы учреждения. Размер единовременной премии, премиального вознаграждения и ежемесячной персональной надбавки устанавливается приказом департамента культуры Ярославской области. Решение об установлении единовременной премии принимается директором департамента культуры Ярославской области.

4.6. Выплаты премий, других стимулирующих надбавок, материальной помощи осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда государственного учреждения сферы культуры. При этом назначение выплат стимулирующего характера производится руководителем учреждения с учетом критериев и показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы,

утвержденных локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором, с учетом мнения представительного органа работников.

4.7. Выплаты стимулирующего характера директору музыкального училища производятся на основании приказа директора департамента культуры Ярославской области.

4.8. В соответствии с настоящим положением доплаты и надбавки устанавливаются работникам, состоящим в штате организации, занимающим штатные должности с неполным рабочим днём, в том числе и по совместительству, а так же работникам, с которыми заключён срочный трудовой договор на выполнение определённой работы или договор на основе Гражданского кодекса РФ, если это не предусмотрено условиями соответствующего договора.

Доплаты и надбавки устанавливаются работнику на определённое время, т.е. на срок выполнения работы, если она носит долговременный характер. При неудовлетворительном выполнении работ /функций/, за которые установлена доплата или надбавка, она может быть снята или её размер уменьшен в порядке, установленном законодательством.

Положение распространяется на руководящих работников, педагогов, служащих, рабочих и других категорий работников.

Доплаты и надбавки включаются в расчёт среднемесячной заработной платы.

5. Порядок премирования и утверждения премий

1. Премирование – это вид единовременного, ежемесячного, ежеквартального и по итогам года материального поощрения работников по результатам основной деятельности. Цель выплат стимулирующего характера в виде премии – ориентация работника на интенсификацию труда, улучшение качественных показателей, раскрытие индивидуальных качеств работника в достижении общих результатов труда, направленных на достижение поставленных целей (результатов), стимулирование творчества и инициативы работника.

2. Ежемесячная, ежеквартальная и за год премия выплачивается:

- по результатам работы за соответствующий период на основании протокола комиссии по эффективному контракту.

Премиальные выплаты по итогам работы определяются на основании критериев оценки качества труда и целевых показателей оценки эффективности деятельности работников, зафиксированных протоколом комиссии по эффективному контракту.

3. Единовременная премия выплачивается:

- выплаты к юбилейным датам сотрудника профессиональной и творческой деятельности с 50 лет;

- выплаты к юбилейным датам сотрудника с 60 лет;

- выплаты к профессиональным праздникам;

- за выполнение особо важного и сложного задания.

4. Премии могут выплачиваться всем сотрудникам либо персонально. Решение о выплате премии, в том числе о ее увеличении либо уменьшении, принимается Руководителем Учреждения на основании представленных начальниками структурных подразделений Учреждения служебных записок и оформляется приказом Руководителя Учреждения.

5. Конкретный размер премии устанавливается приказом директора учреждения на основании суммы баллов конкретного работника, полученных за определённый период, согласно, эффективного контракта, исходя из фактического наличия денежных средств, утверждённого фонда оплаты труда.

6. Невыполнение или ненадлежащее выполнение сотрудниками своих должностных обязанностей, нарушение правил трудового распорядка служат основанием для уменьшения размера премии вплоть до ее лишения.

Премия по результатам работы снижается в следующих размерах:

- за нарушение сроков и некачественное исполнение трудовых обязанностей - до 90%;

- за нарушение правил трудового распорядка - до 90%.

Размер премии определяется в фиксированной сумме в рублях.

Премии не выплачиваются в следующих случаях:

- сотрудникам, уволенным в текущем году;

- сотрудникам, находящимся в отпуске: по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Премирование производится за счет и в пределах средств фонда оплаты труда.

6. Порядок оказания материальной помощи

1. Материальная помощь может быть выплачена в следующих случаях: похороны близких родственников, рождение ребёнка, экстремальные ситуации (ограбление, пожар и т.д.), длительная и тяжёлая болезнь (на дорогостоящее лекарство), несчастные случаи, другие материальные затруднения, а также материальная помощь к отпуску в размере от 20% до 100% оклада (при наличии денежных средств на эти цели).

2. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника на имя директора с указанием причины выплаты (кроме материальной помощи к отпуску).

3. Размер материальной помощи во всех случаях определяется индивидуально.

4. Материальная помощь к отпуску выплачивается только штатным сотрудникам училища.

Источником выплаты материальной помощи являются бюджетные ассигнования по плану ФХД на текущий год, внебюджетные средства,

утверждённые на текущий год, а также экономия фонда оплаты труда в течение года.

Если нет кардинальных изменений, касающихся условий и порядка премирования, выплаты надбавок, доплат и материальной помощи, действие настоящего Положения автоматически продлевается на следующий год.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Для педагогических работников учреждений образования сферы культуры применяется почасовая оплата труда: за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев; за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждения.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, а для преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования - путем деления установленной месячной ставки заработной платы на 72 часа.

Оплата труда педагогического работника за замещение отсутствующего преподавателя (учителя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

7.2. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений образования сферы культуры применяется при оплате труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, с применением следующих коэффициентов:

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов			
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени и	демонстраторы пластических поз, участвующие в проведении учебных занятий, в зависимости от

				сложности пластической позы
1	2	3	4	5
Студенты	0,25	0,20	0,10	0,03-0,04
1	2	3	4	5
Обучающиеся в учреждениях начального и среднего профессионального образования, другие аналогичные категории обучающихся, рабочие, работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования, слушатели курсов	0,20	0,15	0,10	0,03-0,04
Слушатели учебных заведений по повышению квалификации	0,30	0,25	0,15	0,03-0,04

Ставки почасовой оплаты определяются исходя из размера тарифной ставки первого разряда тарифной сетки по оплате труда рабочих согласно таблице 5 приложения 2 к Положению.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания: «Народный» - устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук; «Заслуженный» - устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, членов экспертных групп аттестационных комиссий, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам часовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

В ставки почасовой оплаты включена оплата отпуска.

7.3. В исключительных случаях, по согласованию с учредителем, для решения особых управленческих и творческих задач руководителям и творческим работникам государственных учреждений сферы культуры могут предусматриваться индивидуальные условия оплаты труда на основе срочных трудовых договоров, в соответствии с действующим законодательством, но не ниже установленных настоящим Положением или коллективным договором.

СХЕМЫ
должностных окладов (тарифных ставок) работников государственных образовательных учреждений сферы культуры Ярославской области

Таблица 1

Должностные оклады руководящих работников государственных образовательных учреждений сферы культуры

Наименование должности	Размер месячного должностного оклада (руб.)
Директор: I группа оплаты труда	17 450
II группа оплаты труда	16 240
III группа оплаты труда	15 100
IV группа оплаты труда	13 980
Заместитель директора, старший мастер: I группа оплаты труда	16 240
II группа оплаты труда	15 035
III группа оплаты труда	13 990
IV группа оплаты труда	12 950
Руководитель (начальник, директор) структурного подразделения (заведующий, управляющий структурным подразделением): I группа оплаты труда	14 710
II группа оплаты труда	13 680
III группа оплаты труда	12 725
IV группа оплаты труда	11 790

Должностные оклады педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала государственных образовательных учреждений сферы культуры

Наименование должности	Размер должностного оклада в зависимости от квалификационной категории (руб.)		
	высшая	первая	без категории
1	2	3	4
1. Специалисты			
Учитель, преподаватель, концертмейстер, социальный педагог	18 210	16 925	15 675
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, мастер производственного обучения, педагог-психолог	18 210	16 925	15 675
Методист, инструктор-методист (включая старшего)	16 370	15 220	14 100
Музыкальный руководитель	16 925	15 675	14 530
Педагог дополнительного образования (включая старшего), педагог-организатор	18 210	16 925	15 675
2. Учебно-вспомогательный персонал			
Специалист по учебно-методической работе:			
первой категории		14 390	
второй категории		13 330	
без категории		11 220	
Секретарь учебной части, диспетчер образовательного учреждения		9 160	

Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих других отраслей, занятых в государственных образовательных учреждениях сферы культуры

Наименования общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	Размер месячного должностного оклада (руб.)
1	2
1. Руководители	
Директор организации, учреждения	17 055
Главный бухгалтер	17 030
Главный инженер	17 030
Заведующий архивом	5 990
Заведующий бюро пропусков	5 990
Заведующий камерой хранения	5 990
Заведующий канцелярией	6 640
Заведующий копировально-множительным бюро	5 990
Заведующий хозяйством	5 990
Заведующий складом	8 085
Комендант	6 640
Начальник основного отдела	14 710
Начальник хозяйственного отдела	8 890
Начальник отдела кадров	12 670
Начальник пожарного надзора	7 365
Начальник транспортной службы	11 820
Мастер участка	10 705
2. Специалисты	
Старший администратор	8 885
Архитектор:	
ведущий	13 690
первой категории	11 730
второй категории	9 760
без категории	8 085
Администратор	8 085
Администратор баз данных (администратор системный)	13 690
Библиотекарь, библиограф:	
ведущий	14 610
первой категории	13 325
второй категории	11 070
без категории	9 195

Бухгалтер: ведущий	11 990
первой категории	9 970
второй категории	8 270
без категории	6 770
Документовед: ведущий	11 730
первой категории	9 760
второй категории	8 880
без категории	7 365
Дизайнер (художник-конструктор): ведущий	13 690
первой категории	11 730
второй категории	9 760
без категории	8 085
Инженер (всех специальностей): ведущий	11 730
первой категории	9 760
второй категории	8 880
без категории	7 365
Инспекторы по кадрам, по контролю за исполнением поручений	6 640
Старший корректор	8 880
Корректор	8 085
Механик: ведущий	11 730
первой категории	9 760
второй категории	8 880
без категории	7 365
Переводчик: ведущий	11 730
первой категории	9 760
второй категории	8 880
без категории	7 365
Программист: ведущий	13 685
первой категории	11 730
второй категории	9 760
без категории	8 085
Психолог: ведущий	11 730
первой категории	9 760
второй категории	8 880
без категории	7 365
Редактор:	

ведущий	11 730
первой категории	9 760
второй категории	8 880
без категории	7 365
Режиссер любительского театра (студии):	
высшей категории	13 700
первой категории	11 730
второй категории	11 750
без категории	9 760
Балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца:	
высшей категории	13 700
первой категории	11 730
второй категории	10 705
без категории	9 760
Хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии):	
высшей категории	13 700
первой категории	11 730
второй категории	10 705
без категории	9 760
Пресс-секретарь	11 740
Социолог:	
ведущий	11 730
первой категории	9 760
второй категории	8 880
без категории	7 365
Специалист по кадрам	8 880
Специалист в сфере закупок	11 740
Специалист по охране труда:	
первой категории	9 760
второй категории	8 880
без категории	7 365
Сурдопереводчик:	
ведущий	11 730
первой категории	9 760
второй категории	8 880
без категории	7 365
Техник:	
первой категории	8 880
второй категории	6 640
без категории	5 990
Художник:	
ведущий	11 730
первой категории	9 760

второй категории	8 085
без категории	7 365
Экономист:	
ведущий	11 990
первой категории	9 970
второй категории	8 880
без категории	7 365
Электроник:	
ведущий	13 690
первой категории	11 730
второй категории	9 760
без категории	8 085
Юрисконсульт:	
ведущий	11 730
первой категории	9 760
второй категории	8 880
без категории	7 365
Звукооператор	
первой категории	9 760
второй категории	8 095
Аккомпаниатор	8 880
Эксперт:	
первой категории	13 685
второй категории	12 840
без категории	11 810
3. Служащие (технические исполнители)	
Архивариус	5 990
Дежурный бюро пропусков	5 450
Дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха, общежитию и другим вопросам)	5 990
Делопроизводитель	5 700
Старший кассир	5 990
Кассир	5 700
Старший лаборант	6 640
Лаборант	5 990
Паспортист	5 700
Секретарь	5 700
Экспедитор	5 450
Экспедитор по перевозке грузов	5 990

Примечание: должностное наименование "старший" устанавливается при условии, если служащий наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему работниками, а также в виде исключения при

отсутствии в его подчинении работников, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы (при нецелесообразности создания отдельного структурного подразделения).

Таблица 4

Месячные ставки (оклады) высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах в государственных образовательных учреждениях сферы культуры, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования

Наименование профессии	Размер месячной ставки (оклада), руб.
1	2
Бутафор-декоратор, занятый изготовлением особо сложных скульптурных изделий и декораций для театральных постановок	10 705
Гридер-постижер, занятый изготовлением специальных париков и выполнением портретных и особо сложных гримов	10 705
Макетчик, занятый изготовлением особо сложных макетов для театральных постановок	10 705
Осветитель, ведущий разработку схем освещения и световых эффектов в сложных по оформлению спектаклях, цирковых представлениях, концертных программах, отбор и установку средств операторского освещения	9 760
Закройщик, занятый изготовлением особо сложных исторических костюмов для театральных постановок по собственным эскизам	11 550
Реставратор-ремонтник органов, особо ценных и уникальных пианино, роялей	11 550
Реставратор-ремонтник уникальных смычковых и щипковых музыкальных инструментов	10 705
Рабочий по уходу за животными, представляющими особую опасность для жизни	10 705
Слесари, электромонтеры, электромеханики, наладчики, занятые ремонтом, наладкой, монтажом и обслуживанием особо сложного	10 705

и уникального оборудования, контрольно-измерительных приборов	
Водители автобусов, имеющие 1 класс и занятые перевозкой участников профессиональных художественных коллективов, автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами, осуществляющие перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения	10 705
Машинист сцены, возглавляющий монтажную часть с численностью более 10 человек	10 705
Машинист сцены, возглавляющий монтажную часть с численностью рабочих менее 10 человек	9 760
Шапитмейстер, занятый выполнением особо сложных работ по монтажу передвижных цирков	9 760
Переплётчик, занятый переплетением особо ценных книг и особо важных документов	9 760
Реставратор редких и ценных книг, рукописей и документов	9 760
Фотограф, занятый выполнением репродуцированных работ и реставрацией особо важных документов с угасающими текстами	9 760
Настройщик пианино и роялей	12 670
Таксидермист	9 760
Столяр, занятый ремонтом и реставрацией музейной и художественной мебели из дерева ценных пород	10 705

Примечания:

1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие 6 разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику и выполняющие работы, предусмотренные данным разрядом, или более высокой сложности.

2. Оплата труда рабочих высокой квалификации устанавливается государственным учреждением сферы культуры строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда, в соответствии с принятым в учреждении локальным нормативным актом.

**Тарифные ставки рабочих,
единые для всех государственных образовательных учреждений
сферы культуры**

(рублей в месяц)

Показатели	Разряды							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифные ставки	5 235	5 450	5 705	5 995	6 640	7 365	8 095	8 885

Критерии и порядок отнесения государственных учреждений культуры и искусства и государственных образовательных учреждений сферы культуры Ярославской области к группам по оплате труда руководителей и специалистов в образовательных учреждениях сферы культуры изложить в следующей редакции:

Отнесение учреждений дополнительного образования детей в сфере культуры (детские музыкальные школы, детские художественные школы и детские школы искусств) к группам по оплате труда производится на основании количества баллов, приведенных в таблице 1 настоящего подраздела.

Таблица 1

№ п/п	Группа оплаты труда	Количество баллов*
1.	I	свыше 400
2.	II	до 400
3.	III	до 200
4.	IV	до 80

* Количество баллов определяется в соответствии с таблицей 2 настоящего подраздела.

Таблица 2

№ п/п	Наименование показателя	Значение количественного показателя *	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся за счет бюджета в музыкальных,	из расчета за каждого обучающегося	0,5

1	2	3	4
	художественных школах и школах искусств		
2.	Количество обучающихся по предпрофессиональным программам	из расчета за каждого обучающегося	1
3.	Количество работников в образовательном учреждении	- за каждого работника - дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
4.	Многопрофильность образовательного учреждения	для музыкальных, художественных школ и школ искусств: - за каждую предпрофессиональную программу - за общеразвивающую программу	5 1
5.	Количество обучающихся на внебюджетной основе	из расчета за каждого обучающегося	1
6.	Наличие нескольких учебных зданий, расположенных на значительном расстоянии друг от друга		до 20

* Значение количественного показателя определяется на основании соответствующих показателей, приведенных в форме федерального статистического наблюдения № 1-ДШИ «Сведения о детской музыкальной, художественной, хореографической школе и школе искусств».

Государственное учреждение дополнительного профессионального образования Ярославской области «Учебно-методический и информационный центр работников культуры и искусства Ярославской области» и государственные профессиональные образовательные учреждения сферы культуры Ярославской области относятся к I группе оплаты труда руководителей.

Порядок

исчисления общего стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, а также порядок начисления и выплаты данной надбавки

1. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавок за выслугу лет

В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, засчитывается:

1.1. Время работы как на основной работе, так и на работе по совместительству в учреждениях сферы культуры, в аппаратах органов государственной власти и управления.

1.2. Время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах законодательной и исполнительной власти.

1.3. Время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел, государственной противопожарной службе МЧС РФ) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, государственной противопожарной службы МЧС РФ), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел, государственной противопожарной службы МЧС РФ) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (органов внутренних дел, государственной противопожарной службы МЧС РФ) и днем поступления на работу в учреждения сферы культуры не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств; ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтах; гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более - независимо от продолжительности перерыва.

1.4. Время обучения работников сферы культуры в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу.

1.5. Время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях культуры.

1.6. Время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями сферы культуры.

1.7. Время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении, переводе на другую работу или отстранении от

работы и последующем восстановлении на прежней работе.

1.8 Время работы в учреждениях и организациях культуры стран Содружества независимых государств, а также республик, входящих в состав СССР до 01.01.1992.

2. Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет

2.1. Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада (тарифной ставки) работника без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой. Работникам, которым в соответствии с условиями труда выплачиваются повышенные должностные оклады (тарифные ставки), надбавка исчисляется исходя из повышенного должностного оклада (тарифной ставки).

2.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

2.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки. Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

2.4. Расчет выслуги лет для назначения и выплаты работнику надбавки за выслугу лет оформляется комиссией по установлению трудового стажа в двух экземплярах, один из которых передается в отдел кадров, а второй выдается работнику под роспись. Примерная форма бланка расчёта приведена в приложении к порядку.

2.5. Назначение надбавки производится на основании приказа руководителя учреждения культуры, искусства, кино, образовательных учреждений культуры, принятого по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

2.6. При увольнении работника надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет

3.1. Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

определяется комиссией по установлению трудового стажа.

3.2. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения.

3.3. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, является трудовая книжка установленного образца, а так же иные документы, подтверждающие периоды работы. Документы могут быть представлены в подлиннике либо в виде копий или выписок из них, заверенных в установленном порядке.

3.4. Ответственность за своевременный пересмотр у работников государственных учреждений сферы культуры размера надбавки за выслугу лет возлагается на кадровые службы и руководителей этих учреждений.

3.5. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки за выслугу лет или определения размеров этих выплат рассматриваются в установленном законодательством порядке.

Приложение
к Порядку

Примерная форма бланка расчёта выслуги лет работнику для назначения
надбавки за выслугу лет

от _____ № _____

(ФИО)

(должность)

1. Проверив трудовую книжку и документы, подтверждающие стаж работы
(службы) до поступления на работу в _____,

(наименование учреждения)

засчитать в выслугу лет для назначения надбавки за выслугу лет
следующие периоды работы (службы):

Должность, организация	Дата		Количество			Основание для зачета
	поступления	увольнения	лет	месяцев	дней	

2. Установить выслугу лет на _____ лет _____ месяцев
(дата)
_____ дней.

Председатель комиссии (подпись)

Члены комиссии: (подписи)